

**Socialnämnd****Tid: 2023-01-17 kl. 14:00. Gruppmöte kl. 13:00****Plats: Stora konferensrummet Härden (Järnvägsgatan 13, 661 30 Säffle)**

Ledamöter i Socialnämnd kallas till detta sammanträde.

Övriga får kallelsen för kännedom

Är du förhindrad att närvara på sammanträdet ska du kalla in din ersättare i enlighet med gällande matrikel.

Ärende	Inbjudna/kallade	Anteckningar
1 Val av protokolljusterare Dnr /SammanträdespunktÄrende/		
2 Fastställande av dagens föredragningslista Dnr /SammanträdespunktÄrende/		
3 Enskilt ärende Dnr /SammanträdespunktÄrende/	Kl. 14:05 A Andersson	Au 230110
4 Rapport om missförhållande eller risk för missförhållande Dnr SN/2022:193	Kl. 14:10 E Connedal	Muntlig information
5 Rapport om missförhållande eller risk för missförhållande Dnr SN/2022:197	E Connedal	Muntlig information
6 Rapport om missförhållande eller risk för missförhållande. Dnr SN/2022:203	E Connedal	Muntlig information
7 Ej verkställda beslut efter 220930 Dnr SN/2022:79	E Connedal	Handling
8 Kompetensförsörjningsplan Dnr /SammanträdespunktÄrende/	A Andersson Pettersson	Handling för information
9 Presentation av administrativa avdelningen Dnr /SammanträdespunktÄrende/	L-L Andersson	Muntlig information
10 Presentation av funktionsstödsavdelningen Dnr /SammanträdespunktÄrende/	Kl. 15:00 M Edling	Muntlig information
11 Presentation av vård- och omsorgsavdelningen Dnr /SammanträdespunktÄrende/	Kl. 15:15 C Jensen	Muntlig information
12 Presentation av individ- och familjeomsorgsavdelningen Dnr /SammanträdespunktÄrende/	Kl. 15:30 K Belander	Muntlig information
13 Verksamhetsberättelse alkohol och tobak 2022 Dnr SN/2023:6	K Belander	Handling

14	Hur har försörjningsstödet påverkats av utflyttning från kommunen? Dnr /SammanträdespunktÄrende/	K Belander	Muntlig information
15	Presentation av hemsjukvården Dnr /SammanträdespunktÄrende/	Kl. 15:50 S Nilsson	Muntlig information
16	Anmälan av beslut tagna på delegation Dnr SN/2022:22		
17	Anmälda handlingar 221201-221231 Dnr /SammanträdespunktÄrende/		

Anita Karlsson
Ordförande

Lena Fjällman-Johnsson
Sekreterare



Ej verkställda beslut SoL och LSS

Sammanfattning

Kommunen har enligt socialtjänstlagen (2001:453), SoL skyldighet att till Inspektionen för vård och omsorg, kommunens revisorer och kommunfullmäktige rapportera alla gynnande beslut enligt 4 kap 1 § SoL som inte har verkställts inom tre månader från dagen för beslutet.

Från den 1 juli 2008 infördes samma skyldighet även i lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.

Rapporteringsskyldigheten gäller även beslut som inte verkställts på nytt efter att verkställighet avbrutits.

Redovisning av ej verkställda beslut 2022-09-30 enligt SoL

Se även bilaga 1.

Tabell 1

Beslut SoL	Antal beslut	Män	Kvinnor	Resurs- brist	Tackat nej	Annan orsak
Särskilt boende	5	0	5		5	1
Kontaktperson	5	0	5	5		
Trygghetsboende	7	2	5		7	

Tabell 2

SoL	3-6 månader	6-12 månader	Över 12 månader
Kvinna	6	5	4
Man	1	1	0



Redovisning av ej verkställda beslut 2022-09-30 enligt LSS

Se även bilaga 2.

Tabell 1

Beslut LSS	Antal beslut	Män	Kvinnor	Resurs- brist	Tackat nej	Annan orsak
Daglig verksamhet	1	0	1			1
Kontaktperson	10	5	5	10		
Korttidsvistelse	2	1	1			2
Bostad särskild service vuxna	1	1			1	
Korttidstillsyn	1	1	0			1

Tabell 2

LSS	3-6 månader	6-12 månader	Över 12 månader
Kvinna	2	4	2
Man	4		3

Beslutsunderlag

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse, 2022-10-15.

Förvaltningens förslag till beslut

Socialförvaltningen föreslår socialnämnden besluta att överlämna rapporten till kommunfullmäktige.

Beslut

Socialnämnden beslutar att överlämna rapporten till kommunfullmäktige.

Agneta Andersson-Pettersson
Förvaltningschef

Elin Connedal
Socialt ansvarig socionom

Rapportering av ej verkställda beslut enligt SoL, socialtjänstlagen

Datum: 2022-09-30

Beslut	Antal dagar som förflutit från beslutsdatum alt. från datum då verkställighet avbrutits.	Man/kvinna
Bifall särskilt boende	1101 dagar	Kvinna
Bifall särskilt boende	183 dagar	Kvinna
Bifall särskilt boende	164 dagar	Kvinna
Bifall särskilt boende	157 dagar	Kvinna
Bifall särskilt boende	87 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	95 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	841 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	394 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	315 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	297 dagar	Kvinna
Bifall trygghetsboende	451 dagar	Kvinna
Bifall trygghetsboende	247 dagar	Kvinna
Bifall trygghetsboende	336 dagar	Man
Bifall trygghetsboende	186 dagar	Man
Bifall trygghetsboende	242 dagar	Kvinna
Bifall trygghetsboende	170 dagar	Kvinna
Bifall trygghetsboende	122 dagar	Kvinna

Rapportering av ej verkställda beslut enligt LSS, lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

Datum: 2022-09-30

Beslut	Antal dagar som förflutit från beslutsdatum alt. från datum då verkställighet avbrutits	Man/kvinna
Bifall bostad särskild service vuxna	107 dagar	Kvinna
Bifall daglig verksamhet	217 dagar	Kvinna
Bifall korttidsvistelse	308 dagar	Kvinna
Bifall korttidsvistelse	458 dagar	Man
Bifall korttidstillsyn	109 dagar	Man
Bifall kontaktperson	333 dagar	Man
Bifall kontaktperson	1047 dagar	Man
Bifall kontaktperson	182 dagar	Man
Bifall kontaktperson	100 dagar	Man
Bifall kontaktperson	114 dagar	Man
Bifall kontaktperson	1355 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	137 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	284 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	529 dagar	Kvinna
Bifall kontaktperson	220 dagar	Kvinna



Beslutad av:
Revideras av:

Datum
2022-11-30

Beteckning/dnr

Giltighetstid

Utgåva

Tillämpningsområde

Kompetensförsörjningsplan

Socialförvaltningen

Innehåll

1	Bakgrund	3
1.1	Omvärldsanalys.....	3
2	Kompetensförsörjningsplan	5
2.1	Organisation och ansvar	5
2.2	Plan och aktiviteter	5
2.2.1	Attrahera	6
2.2.2	Rekrytera	8
2.2.3	Introducera	9
2.2.4	Utveckla och Behålla	10
2.2.5	Avsluta	10

1 Bakgrund

För att säkra upp att Säffle kommun klarar sitt samhällsuppdrag nu och i framtiden har denna handlingsplan för kompetensförsörjning tagits fram. Säffle kommun ska vara en god arbetsgivare med hög attraktionskraft med en plan för hur vi ska arbeta med arbetsgivarvarumärket. Planen tydliggör kommunövergripande aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet, när de ska ske och vem som är ansvarig. Årlig uppföljning av handlingsplan och revidering vid behov görs av HR-enheten. Uppföljning av aktivitet görs av ansvarig till respektive aktivitet. Planen är ett stöd i att kommunicera kommunens kompetensförsörjningsstrategier till chefer och medarbetare för att skapa riktning i utvecklingsarbetet. Utöver detta har respektive förvaltning egna kompetensförsörjningsplaner med specifika åtgärder utifrån förvaltningens utmaningar.

1.1 Omvärldsanalys

I tabellen nedan (enligt SCB okt. 2022) så kan man se uppskattad efterfrågan och tillgång av våra yrkeskategorier på nationell nivå.

Svårigheter att rekrytera och behålla undersköterskor, stödpedagoger, vårdbiträden och stödbiträden i den omfattning som kommer krävas

Enligt SCB oktober 2022

Efterfrågan	2018	2035
Efterfrågan Vård- och omsorg	216 890	316 200
Efterfrågan Minst 30 högskolepoäng	33 740	35 300
Efterfrågan Fysioterapeut-/sjukgymnast	13 910	16 100
Efterfrågan Sjuksköterskor	70 650	82 600
Efterfrågan Socionom	42 450	55 600
Efterfrågan Specialistsjuksköterskor	51 100	58 700
Efterfrågan Speciallärar- och specialpedagog	13 210	19 300
Total efterfrågan	441 950	583 800

Tillgång	2018	2035
Tillgång Vård- och omsorg	225 280	204 000
Tillgång Minst 30 högskolepoäng	34 600	40 300
Tillgång Fysioterapeut-/sjukgymnast	13 990	15 600
Tillgång Sjuksköterskor	71 380	80 200
Tillgång Socionom	42 840	60 200
Tillgång Specialistsjuksköterskor	51 250	51 800
Tillgång Speciallärar- och specialpedagog	13 240	20 700
Total tillgång	452 580	472 800

Svårigheter att rekrytera och behålla undersköterskor, stödpedagoger, vårdbiträden och omsorgsbiträden i den omfattning som kommer krävas ser

man både regionalt och lokalt att det finns rekryteringsbehov till följd av pensionsavgångar samt att arbetsmarknaden periodvis varit god och konkurrerat om den arbetskraft som finns. Det har gett personal från vård och omsorg möjlighet söka sig till att pröva andra yrkesområden. Gymnasieprogrammen mot bygg-, fordon- och industrisektorn har visat sig attraktiva både för pojkar och flickor att söka då de med stor säkerhet leder till jobb. Här finns ett förbättringsområde för vård och omsorg i att ytterligare arbeta med marknadsföring av sitt område. Det finns en svårighet som nämns ovan att attrahera ungdomar att söka vård- och omsorgsprogrammet medan intresset är större bland vuxna. Olika insatser av språkstöd behöver utvecklas för att fler utrikesfödda studerande ska klara att nå utbildningsmålen och bli anställningsbara.

I SKR:s senaste rekryteringsprognos från 2020 framgår att antalet anställda i välfärden beräknas behöva öka med omkring 500 000 personer under en tioårsperiod, förutsatt att rekryteringen till kommuner och regioner följer det historiska mönstret. Kompetensutmaningen ligger i att det endast tillkommer drygt hälften, 253 000 personer, i arbetsför ålder på arbetsmarknaden till och med 2031. Och de ska täcka personalbehoven på hela arbetsmarknaden. Dessutom kommer efterfrågan på välfärdstjänster att öka, speciellt inom vård och omsorg eftersom andelen äldre över 80 år ökar med 47 procent de kommande tio åren.

Den situation vi befinner oss i är komplex. Det finns ingen enskild magisk lösning på välfärdens kompetensutmaning. Det kommer inte räcka med att enbart anställa fler kollegor. Det krävs istället en helhetssyn med en palett av långsiktiga åtgärder där arbetsgivare, fackliga organisationer och staten drar åt samma håll för att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

Att vara en attraktiv arbetsgivare i utmanande budgettider är en stor utmaning då vi står inför stora pensionsavgångar. De allra flesta branscher saknar kompetent arbetskraft. Färre ska försörja fler vilket innebär att det kommer att bli än svårare att rekrytera och behålla personal. Det krävs nya lösningar på hur arbetet ska kunna omfördelas mellan personal med olika kompetens inom de olika yrkeskategorierna inom förvaltningen. Det krävs olika tillvägagångssätt för att kunna rekrytera personal så att vi ska kunna ge service, vägledning, vård och omsorg. Det är viktigt att vi är en attraktiv arbetsgivare och att medarbetarna ska ha möjlighet att vara med att påverka, utvecklas osv. Personalen som arbetar i Säffle kommun ska känna att det är meningsfullt att gå till jobbet, och att vara och en gör det som man är bäst på och som man är utbildad till, med möjlighet att bygga på sin utbildning. Ett bra samarbete mellan förvaltningarna och då inte minst mellan HR och BUN är A & O för att lyckas och inte vara rädd för att testa och se utanför boxen, är viktiga aspekter för att vara en attraktiv arbetsgivare och kommun.

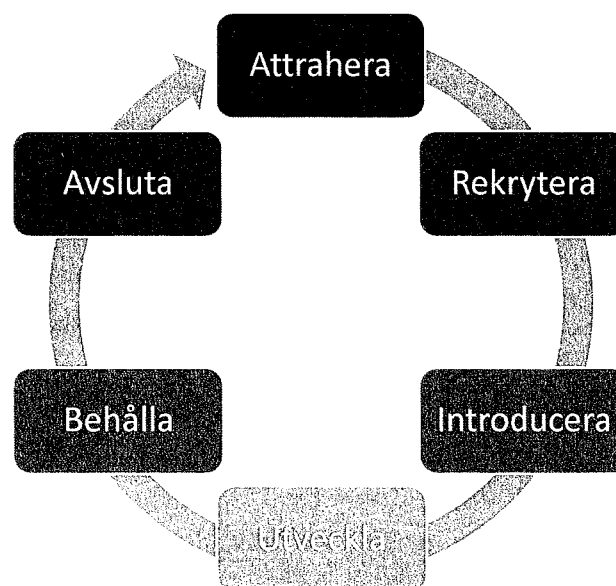
2 Kompetensförsörjningsplan

2.1 Organisation och ansvar.

Kompetensförsörjningsplanen syftar till att vara ett underlag och ett stöd för förvaltningarnas strategiska arbete med kompetensförsörjning. I planen presenteras omvärldsbevakning, avgångar, kompetensbehov och framgångsfaktorer för arbetet med att trygga kompetensförsörjningen. Varje förvaltning ansvarar för att bryta ner framgångsfaktorerna till en konkret nivå och jobba med dem på ett sätt som är gynnsamt i den egna verksamheten. De bör införlivas i verksamhetsplaneringen så att de svarar upp mot verksamhetsmålen. HR-enheten ansvarar för att ha en överblick över det strategiska arbetet med kompetensförsörjning från central nivå. HR-enheten ansvarar även för att revidera den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen vartannat år eller oftare vid behov.

2.2 Plan och aktiviteter

Vi behöver säkra att vi har medarbetare som kan leverera god service och tjänster till invånarna i kommunen. Därför är en välfungerande kompetensförsörjning avgörande för Säffle kommuns framtid. Som arbetsgivare behöver vi kunna säkerställa att vi har rätt kompetens i organisationen på såväl kort som lång sikt. Kompetensförsörjning är en process som omfattar flera delar och delas upp i områdena attrahera, rekrytera, introducera, utveckla, behålla och avsluta. I Säffle kommun symboliserar vi kompetensförsörjningsprocessen genom kompetensförsörjningshjulet. På kommande sidor presenteras handlingsplanen med aktiviteter inom kompetensförsörjningshjulets fem kategorier.



2.1.1 Attrahera

Hur vi attraherar nya medarbetare handlar om vårt arbetsgivarvarumärke, attraktiva platsannonser och anställningserbjudandet. Det är viktigt för den långsiktiga kompetensförsörjningen att vi har ett gångbart arbetsgivarvarumärke, att vi syns och upplevs som en attraktiv arbetsgivare. Det är betydelsefullt med helhetssyn, att vi utåt agerar som en arbetsgivare och att våra medarbetare vill agera som ambassadörer.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Utökat samarbete med HR och kommunikation för att förbättra marknadsföringen av kommunen som arbetsgivare,	Fortlöpande med start 2023	HR enheten
Marknadsföra jobben och synas på sociala medier	Fortlöpande med start 2023	HR Förvaltningen
Delta på mässor och vid skolevent	2023 Herrgårdsskolan Åk.9 elever	HR-enheten och utvalda verksamheter
Ta fram en plan/ rutin hur samarbetet ska fungera mellan förvaltning och HR	Fortlöpande med start 2023	HR Förvaltningen

Beskriv kortfattat vilka aktiviteter er förvaltning kommer att genomföra under året för att aktivt bidra till ökad måluppfyllelse av Kommunfullmäktiges mål nr.3 ”I Säffle kommun kan alla försörja sig”

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Praktikplatser/ Lärlingsplatser Språkstödsplatser	Kontinuerligt	Chef Handledare
Vård och omsorgscollage Lärcenter	Kontinuerligt	Valda representanter Omställningsfonden
Samarbete med AME, FK, AF, IFO och lärcenter	Kontinuerligt	Valda representanter för de olika aktörerna
Införande av heltid	Kontinuerligt	Samarbetspartners Kommunal
Olika vidareutbildningar till sjuksköterskor,	Kontinuerligt	Förvaltningen,

Relevanta vidareutbildningar för Socialsekreterare inom IFO's olika enheter.	Kontinuerligt	Förvaltningen
------------------------------------------------------------------------------	---------------	---------------

Personal struktur 2023 i Säffle kommun

	IFO	FS	VoO	Chefer	HSL	ADM	Handl.
61 år 2023	2	5	4 usk	1	1 sj sk.	0	
62 år 2023	2	1	7 usk 1 vb	0	2 sj sk	1	
63 år 2023	0	4	11 usk 3 vb	1	1 sj sk	1	
64 år 2023	0	2	6 usk 1 vb	0	1	1	
65 år 2023	0	2	4 usk	0	1 Fysio- /arbets.	1	
66 år 2023	0	0	1 usk 1 vb	0	1		1 VoO
67 år 2023		1		1			
68 år 2023			2				

2.1.2 Rekrytera

När vi rekryterar gör vi det utifrån kommunens rekryteringsprocess. All rekrytering ska göras med hög kvalitet, bra återkoppling och gott bemötande som bidrar till att kommunens varumärke stärks.

Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig
Ta fram rekryteringsrutin med tidsplan vid nyanställningsförfarandet. Återkoppling är oerhört viktigt för att behålla ett gott varumärke.	Våren 2023	HR Förvaltningschef
Tilltalande och spännande annonser som skapar nyfikenhet	Kontinuerligt	HR i samråd med ansvarig chef
Nöjda medarbetare som ger goda referenser för kommunen som arbetsgivare.	Kontinuerligt	Chef
FB inlägg, använda intranätet mer, synas i sociala medier	Kontinuerligt	HR
Erbjuder heltid vid nyanställning inom förvaltningen.	Kontinuerligt	Förvaltningen
Start av bemanningsenhet	Maj-2022	HR

2.1.3 Introducera

Den första tiden har stor betydelse för hur en medarbetare kommer att fungera i sitt fortsatta arbete. En god introduktion är en viktig och långsiktig investering som bidrar till ett positivt arbetsklimat, självgående medarbetare och stärker intrycket av Säffle Kommun som en attraktiv arbetsgivare.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Utse mentor/ handledare för ny i yrket/ ny i kommunen.	Kontinuerligt arbete	Chef
Introduktion för nya medarbetare – på enheten.	Sker kontinuerligt	Chef och medarbetare
Introduktion för ny chef – på enhet.	Kontinuerligt	Avdelnings Chef
Ta fram en väl fungerande introduktionsplan med checklista. Revidera befintlig.	Våren 2023	
Arbeta aktivt med SAM för att eftersträva, planera och anpassa arbetet med att skapa friska arbetsplatser som ger medarbetare god hälsa.	Kontinuerligt med utbildning i det systematiska miljöarbetet(SAM)	Ansvarig chef

Det finns en centralt framtagen introduktion för nyanställda men ute på enheterna finns introduktionshäften som är anpassade efter den specifika arbetsplatsen.

2.1.4 Utveckla och Behålla

Här skall mer text in avvakta hur HR-tänker

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Ledarforum för kommunens samtliga chefer	2 gånger per år	HR
Arbetsmiljöutbildning för att klara att uppfylla arbetsmiljödelegationen.	1-2 gång per år vid nyrekrytering av chef.	HR
Socialförvaltningsdagar med aktuellt tema.	2 dagar omfattar all personal inom förvaltningen.	Socialchef
Ledarforum med tema	10 gånger per år	Socialchef
Hålla samverkansavtalet levande		Socialchef
It- säkerhet	1 gång/år	Socialchef
Dokumentationsutbildning	1 gång/ år	Socialchef
Utveckla e-tjänster IFO samt bistånd	Kontinuerligt	Socialchef

2.1.5 Avsluta

Det handlar om att ha en planering och förberedelse inför att medarbetare slutar. Vi vill att medarbetare som slutar får ett bra avslut och känner att hen är välkommen tillbaka. Det är viktigt att vi i tid överför kompetens från de som slutar till befintliga medarbetare. Och ibland hinna nyrekrytera. Det krävs en process och plan som stödjer detta så man inte behöver uppfinna den när det väl blir dags. Till skillnad mot rekrytering är Avsluta oftast något man inte känner till innan en uppsägning inträffar. Och då är det kort om tid att förbereda avslut. För att kunna utveckla vår verksamhet och vårt arbete med kompetensförsörjning behöver vi som arbetsgivare ta reda på varför en person väljer att avsluta sin anställning hos oss. Vet vi varför och ser ett mönster, kanske vi kan ta fram en strategi för att motverka detta.

Aktivitet	Tidplan	Ansvarig
Avslutningssamtal. HR har tagit fram stödord till hjälp för ett bra samtal	En rekommendation	Ansvarig chef
Ta fram en ny mall för avslutningssamtal	Våren 2023	HR
Avslutningsmiddag/ avtackning för pensionärer	1 gång per år	Socialchef



Verksamhetsberättelse och inriktning för Alkohol- och tobaksenheten

Verksamhetsberättelse 2022

Året 2022 var året vi alla tänkte att allt skulle återgå till det normala, så blev dock inte fallet. Krig och hög inflation har gjort det svårt för många av våra krögare och affärsidkare att få ihop det ekonomiska pusslet.

Trots detta fick vi under våren in en hel del ansökningar gällande tillfälliga tillstånd för exempelvis festivaler och liknande tillställningar. Detta då pandemins resektioner försvunnit. Och känslan under sommaren var att vi nästan var i normalläge igen.

Vi har under 2022 kunnat genomföra så gott som all yttre tillsyn utan problem. Det är några få säsongsbaserade verksamheter som varit svåra att tillsyna då de haft öppet mycket sparsamt även i år. Som tidigare år råder det över lag en god ordning på våra restauranger och försäljningsställen.

Vi genomförde en extra skrivbordstillsyn på de med tillstånd för slutna sällskap för att kartlägga hur ofta tillställningar sker. Då alla med tillstånd för slutna sällskap skall anmäla när tillfällena för detta blir av, vi har nu skärpt upp med nya anmälningsblanketter och information för att kunna ha den överblick som lagen kräver.

Vid tillståndsenhetens yttre och inre tillsyner har samtal förts med krögarna om deras situation. Det har då framkommit att pga. de rådande energipriserna och höjda råvarukostnader har det varit tufft. Fast allt har blivit mycket dyrare har man inte kunnat höja sina priser på restaurangen i samma takt då man riskerar att förlora kunder. Med bland annat detta i tanken föreslogs oförändrade taxor även under 2023.

Under 2022 genomförde vi utbildningen "Ansvarsfull alkoholservice" för våra krögare och deras anställda med gott resultat. Detta är återkommande och vi erbjuder detta kostnadsfritt i alla kommuner vartannat år.

Tillståndsenheten har under året uppdaterat Tillsynsplan samt upprättat nya Riktlinjerna som gått ut till nämnderna för beslut.

1 augusti 2022 trädde en ny lag om tobaksfria nikotinprodukter (LTN) i kraft vilket innebär att tillståndsenheten ska verka för en ansvarsfull försäljning av tobaksfria nikotinprodukter. Detta medförde extra arbete i och med alla nya anmälningar som kom in under sommaren.

I början av året genomförde Länsstyrelsen i Västra Götaland och Värmland en verksamhetstillsyn enligt alkohollagen (2010:1622) och lag (2018:2088) om tobak och liknande produkter. Länsstyrelsens bedömning var efter granskningen att nämnderna (tillståndsenheten) i respektive kommun följer lagstiftningen i de delar som granskats. Således bedöms verksamheten bedrivas utan anmärkning.

Då vi haft en ökning med tillfälliga tillstånd efter pandemiåren har vi hållit oss inom budgeten för 2022, hur det kommer att se ut 2023 är svårt att uppskatta i nuläget med tanke på hög inflation.



Tillståndsenhetens inriktning och arbetsuppgifter

I dialog med restaurangbranschen är det kommunens målsättning att bidra till att skapa goda restaurang- och nöjesmiljöer för kommunens medborgare och besökare. Ett rikt restaurang- och nöjesliv är en viktig tillgång för en levande stad.

Tillståndsenhetens arbete ska hålla god kvalitet, vara rättssäkert och präglas av ett stort socialt ansvar. Alkohollagen är en skyddslagstiftning som syftar till att begränsa alkoholens skadeverkningar. Utifrån detta skyddsintresse ska de positiva värden som våra serveringsställen erbjuder tas tillvara. Alkoholserveringens negativa sidor ska motarbetas så att besökare och kommuninvånarna kan känna sig trygga när de besöker våra serveringsställen och vistas ute kvällar och nätter.

Kommunen ska verka för att ungdomar skyddas från tidig alkoholdebut. Servering till minderårig, överservering, narkotika, våld och diskriminering är företeelser som ska motverkas. En utgångspunkt för tillståndsenheten i tillämpningen av alkohollagen är därför att skyddet för människors hälsa alltid går före företagsekonomiska eller näringspolitiska hänsyn.

Inriktning

Målsättningen för tillsynsarbetet inom alkohol- och tobak är att etablera ett gott samarbete mellan tillståndsenheten och tillståndshavare. Bådas intresse bör sammanfalla i att man vill:

- ha en god ordning på servering/ försäljningsstället
- att underåriga inte kommer åt alkoholdrycker, tobaksvaror eller liknande produkter
- att alkohol- och tobakslagens bestämmelse följs

Alkohol- och tobaksenhetens uppgift är att i första hand vägleda tillståndshavarna och kontrollera att reglerna följs. Särskilt fokus ska ligga på att förhindra uppkomst av skador och att vara ett skydd för ungdomar.

Våra arbetsuppgifter är:

- Handlägga och genomföra tillsyn rörande tillstånd enligt alkohollagen och tobakslagen.
- Inre tillsyn på serveringsställe samt försäljningsställe, i form av skattekontroller med Skatteverket och kontroll avseende ändringar hos Bolagsverket. Kontroll sker även gentemot brottsregistret hos polismyndighet eller kontroll av skulder hos kronofogden. Kontroller av tillståndshavare och personer med betydande inflytande i verksamheten kan röra sig om ekonomisk skötsamhet, ägarkontroller och vandelsprövning. Även efter det att tillstånd meddelats ska tillståndshavaren fortsatt vara helt utan vandel.
- Yttre tillsyn enligt alkohollagen, besök på serveringsstället för kontroll av ordning och nykterhet, matutbud, överservering, servering av underåriga, marknadsföring samt att serveringsansvarig personal finns på plats. Vid denna tillsyn kontrolleras också att försäljningen sker enligt beviljat tillstånd när det gäller serveringstid och att serveringslokalens utformning inte har förändrats sedan tillståndsbeviset utfärdats. Kontroll sker också när det gäller uppställda automatspel enligt lotterilagen (1994:1000), vilket sedan rapporteras till Lotteriinspektionen.



- Yttre tillsyn enligt tobakslagen, besök på försäljningsställe gällande tobak, e-cigarettor och folköl, kontroll av marknadsföring/reklam, det ska finnas en tydlig och klart synbar skylt med information om förbudet mot att sälja eller lämna ut sådana varor till den som inte har fyllt 18 år, marknadsföring av tobaksvaror får inte vara påträngande, uppsökande eller uppmana till bruk. Vi kontrollerar så det inte finns felmärkta tobaksvaror.
- Tillsyn på sociala medier enligt alkohol och tobakslagen
- Kontrollköp, Ett kontrollköp innebär att en person över 18 år med ett ungdomligt utseende testar om det går att köpa folköl, tobak eller e-cigarettor **utan legitimation.**
- Remissförfarande
- Tillsyn rökfria skolgårdar (ej Sjöfles)
- Tillsyn receptfria läkemedel (ej Sjöfles)

statistik för 2022:

I alla kommunerna hade vi 2022, 86 serveringsställen och 68 försäljningsställen för tobak, folköl e-cigarettor, Tobaksfria nikotinprodukter och receptfria läkemedel.

I Sjöfles kommun var siffran 18 serveringsställen, och 17 tobakstillstånd, folköl, e-cigarettor, Tobaksfria nikotinprodukter och receptfria läkemedel

Under 2022 har tillståndsenheten haft 6 ansökningar gällande stadigvarande och tillfälliga serveringstillstånd, 2 ändring i befintligt serveringstillstånd, och 1 återkallelser av serveringstillstånd på egen begäran.

2 ansökningar om tobakstillstånd samt 16 nyanmälningar gällande tobaksfria nikotinprodukter.

Tillsyn under 2022

Under året gjordes 16 yttre tillsynsbesök på serveringsställena och 34 inre tillsyner

På tobak, folköl, e-cigarettor, Tobaksfria nikotinprodukter samt receptfria läkemedel gjordes det 17 yttre tillsynsbesök, 20 inre tillsyner samt 18 kontrollköp varav 7 av dessa var godkända.

// Jeanette Krafft, Daniel Berglöv



Dalsland & Sjöfjärden
Alkohol- och
Tobaksenhet

Verksamhetsberättelse och inriktning för Alkohol- och tobaksenheten

Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna informationen.

Sammanfattning av ärendet

Dalsland & Sjöfjärden alkohol- och tobaksenhet har lämnat in en inriktning och verksamhetsberättelse för arbetet med tillstånd och tillsyn enligt alkohol- och tobakslagen 2022

Beslutsunderlag

Inriktning och verksamhetsberättelse för Alkohol- och tobaksenheten

Beslutet skickas till

Alkohol- och tobaksenheten



Anmälan av beslut tagna på delegation

Nr i delegeringsordning	Datum	Ärendets innebörd och beslut	Diariernr	Delegat	Lagstöd
1.3.1	221213	Årlig SAM 31:an		Anna Dahlström	
1.3.1	221215	Årlig SAM Stjärngatan 5		Anna Dahlström	
1.3.1	221216	Årlig SAM Polstjärnan		Anna Dahlström	



Anmälan av beslut tagna på delegation

Nr i delegeringsordning	Datum	Ärendets innebörd och beslut	Diariernr	Delegat	Lagstöd
1.1.2	20221124	Konverterad Mathilda Emriksson		Ebba Karlsson	
1.1.2	20221201	Fast anställning Diana Lidström		Ebba Karlsson	
1.1.2	20221126	Toni Hajra Konverterad		Ebba Karlsson	
1.1.2	20230101	Anong Martinsen Fast anställning		Ebba Karlsson	
1.1.2	20221223	Monthira Suikradueang Fast anställning		Ebba Karlsson	

[Titel]

Nr i delegeringsordning	Datum	Ärendets innebörd och beslut	Diariernr	Delegat	Lagstöd
1.1.2	221207	Anna Svensson tackar ja till konvertering på Björkbacken		EC	
1.1.2	221224	Zalika Koso tackar ja till konvertering på Björkbacken.		EC	

Avancerad sökning

Utskrivet: 2023-01-10 16:06

Utskrivet av: Lena Fjällman-Johnsson

Avancerad sökning

Beteckning	Beskrivning	Typ	Datum	Organisation	Beslutsbeteckning/Bevakningsdatum/
SN/2022:217	Klagomål. Anmälan SN.	Administration	2022-12-08	Socialförvaltning (Elin Connedal Handläggare)	
SN/2022:220	Anmälan av personuppgiftsincident. Anmälan SN	Administration	2022-12-14	Socialförvaltning (Jerry Gull Handläggare)	
SN/2022:225	Anmälan personuppgiftsincident. Anmälan SN.	Administration	2022-12-28	Socialförvaltning (Kristina Nilsson Registrator)	